

**PENGARUH SELF EFFICACY, PENEMPATAN KERJADAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT.
TELKOM AKSES DI SURABAYA WILAYAH KEBALEN**

Winda Agustina

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : windaagustina406@gmail.com

ABSTRAK

Telkomakses merupakan anak dari perusahaan telekomunikasi indonesia, bergerak dalam bisnis penyediaan layanan atau konstruksi serta pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian ini untuk menghadirkan suatu akses informasi dan komunikasi tanpa batas untuk seluruh masyarakat indonesia. telkom berambisi untuk menghadirkan koneksi internet berkualitas dan mudah terjangkau guna untuk meningkatkan kualitas SDM. sehingga mampu bersaing level duniayang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh telkom yang terletak disurabaya wilayah kebalen.. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh self efficacy, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di PT. Telkom Akses.

Kata Kunci : Self Efficacy, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

Telkomakses is a subsidiary of an Indonesian telecommunications company, engaged in the business of providing services or construction and network infrastructure management. This establishment is to present an unlimited access to information and communication for all Indonesian people. Telkom has an ambition to bring quality and easily affordable internet connections in order to improve the quality of HR. so as to be able to compete at the world level of shares wholly owned by Telkom located in Surabaya, Kebalen area. The purpose of this study is to analyze the effect of self-efficacy, work placement and career development on employee satisfaction at PT Telkom Access.

Keywords: Self Efficacy, Job Placement, Career Development, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

ero globalisasi mmebuat persaingan bisnis sangatlah ketat dan

berat. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan faktor manusia pemegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia

merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai aset penting didalamnya, bukan lagi hanya sebagai alat produksi di dalam perusahaan semata. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam segala aktivitas perusahaan karena manusia di lahirkan sebagai perencana dan pelaku di dalam terwujudnya suatu keputusan di perusahaan.

Suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan.

Penjelasan singkat di atas maka penulis mengambil judul :“Pengaruh Self Efficacy Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?

4. Apakah self efficacy penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.
4. Pengaruh self efficacy, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Fahmi2016:1 manajemen sumber daya manusia rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Self Efficacy

Dalam buku Kreitner dan Kinicki th 2010 berpendapat bahwa efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif

Penempatan Pegawai

Dalam buku Rivai dan Sagala th 2011 hal 198 proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan dengan tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Pengembangan Karir

Dalam buku Mondy 2010:228 pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Kepuasan kerja

Dalam buku Davis dan Newstrom 2016:312 mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara antara dua variabel yang diuji kebenarannya. Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang akan dijabarkan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh self efficacy secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

H2 : Terdapat pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

H3 : Terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

H4 : Terdapat pengaruh self efficacy, penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah Teknik sampling ini disebut sensus (total sampling).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan di PT. Telkom Akses di Surabaya. dengan sampel dari penelitian ini sebanyak 54 sampel perusahaan.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda, diketahui adanya Pengaruh Self Efficacy, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan dapat dilihat dari persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sebesar $Y = 12,326 + 0,272X_1 + 0,254X_2 + 0,362X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 12,326 menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja sama dengan 0 (nol), maka keputusan pembeian akan meningkat sebesar 12,326.

Uji t (Uji parsial)

H_{a1}:

Self Efficacy secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa variabel self efficacy (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Hal ini

diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel self efficacy (X_1) diperoleh t hitung $2,456 > t$ tabel 2.00856 dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa self efficacy(X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

H_{a2}:

Penempatan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil uji t menyatakan bahwa variabel penempatan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel penempatan kerja (X_2) diperoleh t hitung $2,253 > t$ tabel 2.00856 dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ yang berarti bahwa penempatan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

H_{a3}:

Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

Dari hasil uji t menyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh t hitung $3,034 > t$ tabel 2.00856 dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa pengembangan karir (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

H_{a4}: Self Efficacy, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel Self efficacy(X_1), Penempatan kerja(X_2), Pengembangan karir(X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada tabel hasil uji simultan diperoleh F hitung $8,677 > F$ tabel $2,79$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Self efficacy(X_1), Penempatan kerja(X_2), Pengembangan karir(X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Self Efficacy, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Karyawan.
2. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Self Efficacy, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di dalam penelitian mengenai pengaruh Self Efficacy, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan

Karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen mampu menyakinkan diri karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang terbaik.
2. Diharapkan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen lebih memperhatikan penempatan kerja yang diberikan oleh karyawan agar nanti nya semua karyawan merasa nyaman sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
3. Diharapkan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai pengembangan karir dengan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan pengembangan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Wildan Fauzie. 2007. **Analisis Hubungan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karir pada PDAM Kabupaten Rembang.** Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor.

Dwiningtyas. 2015. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV.** Aneka Ilmu Semarang. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II.** Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta

Marwansyah, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.